



Arbeiten in Australien

Information zur Sozialversicherung

Stand: 01.11.2014

Hinweis

Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.

Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Australien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Australien die deutschen oder australischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der australischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind. Beachten Sie bitte zudem, dass sich der folgende Abschnitt „Allgemeines“ auf sämtliche Personenkreise bezieht, die in diesem Merkblatt genannt werden.

Allgemeines

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit beispielsweise darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung kann dies daher dazu führen, dass Sie in Australien und in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Um dies zumindest in einigen Bereichen der sozialen Sicherheit zu vermeiden, enthält das am 01.10.2008 in Kraft getretene Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Australien über die Soziale Sicherheit von vorübergehend im Hoheitsgebiet des anderen Staates beschäftigten Personen („Ergänzungsabkommen“) vom

09.02.2007 spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln. Das Ergänzungsabkommen gilt für alle Arbeitnehmer, die sich im Hoheitsgebiet Deutschlands oder Australiens gewöhnlich aufhalten oder dort gewöhnlich beschäftigt sind, ungeachtet ihrer Nationalität. Sein sachlicher Geltungsbereich erstreckt sich in Bezug auf Deutschland auf die gesetzliche Rentenversicherung. Gelten für einen vorübergehend in Australien beschäftigten Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die gesetzliche Rentenversicherung, so sind auch weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) anwendbar. Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung existiert kein einheitliches Koordinierungsrecht. Insoweit ist unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Regelung (§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV) zu prüfen, ob eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt und - unabhängig von einer Versicherungspflicht in Australien - eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich allerdings ausschließlich auf die Regelungen des Ergänzungsabkommens.

Grundsätze

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die australischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht von Bedeutung.

Beispiel 1

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Sydney. Da Herr Müller seine Beschäftigung ausschließlich in Australien ausübt, gelten für ihn die australischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller einen Wohnsitz in Deutschland hätte oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Hinweis für Entsendungen, die vor Inkrafttreten des Ergänzungsabkommens begonnen haben: Entsendezeiträume vor dem 01.10.2008 sind nach dem Schlussprotokoll zum Abkommen bei der Ermittlung des Zeitraums von 48 Kalendermonaten nicht zu berücksichtigen!

Die Anwendung der australischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in Australien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach australischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Australien Auskünfte über das australische Sozialrecht geben können, haben wir im Abschnitt „Ergänzende Informationen“ für Sie zusammengestellt.

Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Australien entsandt wird, um dort im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Für ihn gelten während der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Australien die deutschen Rechtsvorschriften. Dieser Zeitraum von 48 Kalendermonaten beginnt mit dem ersten Tag des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit in Australien aufnimmt.

Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 36 Monate in Australien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Australien handelt es sich um eine Entsendung, die den Zeitraum von 48 Kalendermonaten nicht überschreitet. Daher gelten für sie für den gesamten Entsendezeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne des Ergänzungsabkommens vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Australien maßgebend. Das Schlussprotokoll zum Ergänzungsabkommen enthält hierzu folgende Erläuterung:

Eine Entsendung nach Australien liegt insbesondere dann nicht vor, wenn

- die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers nicht dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers in Deutschland entspricht;
- der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers in Deutschland keine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt;
- der zum Zweck der Entsendung eingestellte Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt seinen gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland hat;
- die Entsendung eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung nach deutschem Recht darstellt oder
- der Arbeitnehmer seit dem Ende des letzten Entsendezeitraums weniger als zwei Monate in Deutschland beschäftigt war.

Ferner wird im Schlussprotokoll zum Ergänzungsabkommen klargestellt, dass keine Entsendung im Sinne des Abkommens vorliegt, wenn der Arbeitnehmer eines in Deutschland ansässigen Unternehmens, der vorübergehend von einer in Australien ansässigen Beteiligungsgesellschaft (z. B. Tochtergesellschaft) in Australien beschäftigt wird und für diesen Zeitraum zu Lasten der australischen Gesellschaft Arbeitsentgelt erhält.

Verlängerung der Entsendung

Verlängert sich die ursprünglich für maximal 48 Kalendermonate geplante Entsendung, gelten für den Arbeitnehmer vom Beginn des 49. Kalendermonats an grundsätzlich die australischen Rechtsvorschriften. Dies gilt auch dann, wenn bereits zu Beginn der Entsendung feststeht, dass der Zeitraum von 48 Kalendermonaten überschritten wird.

Beispiel 3

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant fertig gestellt werden. Ihr Einsatz in Australien wird daher über 36 Mo-

Handlungsempfehlung für den Arbeitgeber

Bitte wenden Sie sich an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Australien“ (Vordruck AU/DE 101) zuständig ist (siehe Abschnitt „Vordruck AU/DE 101“). Sie entscheidet darüber, ob eine Entsendung im Sinne des Ergänzungsabkommens vorliegt.

nate hinaus um weitere 24 Monate verlängert. Für Frau Schneider gelten bis zum Ablauf des 48. Kalendermonats der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. Vom 49. Kalendermonat der Entsendung an gelten für sie grundsätzlich die australischen Rechtsvorschriften.

Ob bei einer Verlängerung der Entsendung innerhalb eines Entsendezeitraums von 48 Kalendermonaten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, entscheidet die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Australien“ (Vordruck AU/DE 101) zuständige Stelle (siehe Abschnitt „Vordruck AU/DE 101“).

Über den 48. Kalendermonat der Entsendung hinaus sind die deutschen Rechtsvorschriften nur anwendbar, wenn im Einzelfall auf der Basis eines gemeinsamen Antrags des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers eine Ausnahmerevereinbarung getroffen worden ist. Weitere Einzelheiten hierzu sowie zum Antragsverfahren enthält der Abschnitt „Ausnahmerevereinbarungen“.

Sonderregelungen für weitere Personenkreise

Das Ergänzungsabkommen enthält für folgende Personenkreise Sonderregelungen hinsichtlich des anzuwendenden Rechts:

- Selbstständige, die ihre Tätigkeit vorübergehend in Australien ausüben
- Seeleute und
- Beschäftigte bei diplomatischen Missionen und konsularischen Vertretungen.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

Ausnahmerevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die australischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf der Basis einer Ausnahmerevereinbarung geregelt werden, dass für den Arbeitnehmer die

deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie stets einheitlich für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Für den Abschluss einer Ausnahmerevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA und auf australischer Seite das Australian Taxation Office zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt. Soweit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten sollen, ist der Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA zu richten.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmerevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

Beispiel 4

Für Frau Nicole Schneider gelten ab dem 49. Kalendermonat der Entsendung nach Australien grundsätzlich die australischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (vgl. Beispiel 3). Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie auch für die weitere Dauer der Entsendung nach Australien die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie nach Abschluss des Projekts nicht mehr in Australien arbeiten wird. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie auch für die verbleibende Dauer der Entsendung nach Australien die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmerevereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Stellen, die für den Abschluss der Vereinbarung zuständig sind. Bei der Entscheidung wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Einsatzes in Australien ergänzt wird. Aber auch ein ruhendes Arbeitsverhältnis („Rumpfarbeitsverhältnis“) kann eine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellen, wenn bestimmte Nebenpflichten (z. B. Berichtspflichten gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Arbeitgeber) während des Auslandseinsatzes bestehen bleiben und das bisherige Arbeitsverhältnis bei der Rückkehr nach Deutschland in vollem Umfang wieder auflebt.

Ferner wird grundsätzlich eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Australien von maximal fünf Jahren gefordert. Allerdings kann aus deutscher Sicht anschließend eine Verlängerung von maximal drei Jahren in Betracht kommen, wenn besondere Umstände des Einzelfalls, die vom Antragsteller detailliert darzulegen sind, dies rechtfertigen.

Beispiel 5

Thomas Weihe ist bei einem Kreditinstitut in Frankfurt am Main beschäftigt. Er soll für die Dauer von vier Jahren bei deren Tochtergesellschaft in Canberra eingesetzt werden. Für diese Zeit wird sein Arbeitsvertrag mit dem Kreditinstitut in Frankfurt auf der Basis eines so genannten Stammhausbindungsvertrages ruhend gestellt. Für die Dauer der Beschäftigung in Australien erhält er einen lokalen Arbeitsvertrag mit der dortigen Tochtergesellschaft. Herr Weihe ist daran interessiert, dass für ihn während seines Einsatzes in Australien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, da er bisher ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in

Deutschland gezahlt hat. Auf den gemeinsamen Antrag von Herrn Weihe und seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber hin soll für ihn eine Ausnahmevereinbarung geschlossen werden, damit für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Für Herrn Weihe gelten während der vierjährigen Beschäftigung in Australien grundsätzlich die australischen Rechtsvorschriften, da er die Beschäftigung dort ausübt und eine Entsendung im Sinne des Ergänzungsabkommens nicht vorliegt (siehe Abschnitt „Entsendung“). Die weitere Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften ist nur über eine Ausnahmevereinbarung möglich. Da dies im Interesse von Herrn Weihe liegt, kann er eine solche Vereinbarung gemeinsam mit seinem Arbeitgeber beim GKV-Spitzenverband, DVKA beantragen. Stimmt das ATO dem Vereinbarungsvorschlag der deutschen Seite zu, gelten für Herrn Weihe für die Dauer seines Einsatzes bei der Tochtergesellschaft in Canberra weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Besonderheiten für Australien

Von australischer Seite wurden wir darüber informiert, dass man dort keine Möglichkeit sieht, Ausnahmevereinbarungen zu schließen, wenn der Arbeitnehmer in Australien einen lokalen Arbeitsvertrag mit einem dort ansässigen Unternehmen abgeschlossen hat, welches nicht mit dem deutschen Unternehmen verbunden ist.

Antragsverfahren in Deutschland

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag und
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband
DVKA
Postfach 20 04 64
53134 Bonn.

Können Sie den Antrag ausnahmsweise erst nach Aufnahme der Beschäftigung oder Ablauf der ersten 48 Kalendermonate der Entsendung nach Australien stellen, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.

Vordruck AU/DE 101

Arbeitnehmer, die in Australien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in Australien“ (Vordruck AU/DE 101). Dieser Vordruck dient gegenüber den australischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten.

Bestehen Zweifel daran, dass - wie im Vordruck AU/DE 101 angegeben - die deutschen Rechtsvorschriften tatsächlich anzuwenden sind oder weicht der dort bescheinigte Sachverhalt von den tatsächlichen Verhältnissen ab, so hat die Stelle, die den Vordruck ausgestellt hat, diesen auf Verlangen zu überprüfen und gegebenenfalls zu berichtigen (vgl. Artikel 4 Absatz 4 der Durchführungsvereinbarung zum Ergänzungsabkommen). Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Den Vordruck AU/DE 101 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, an die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt werden

- die Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, sofern keine Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland abzuführen sind oder
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, sofern eine Ausnahmevereinbarung getroffen wurde.

Krankenversicherungsschutz

Arbeitnehmer, die vorübergehend in Australien beschäftigt sind und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, erhalten, wenn sie während dieser Beschäftigung erkranken, unter anderem die im Kapitel „Leistungen der Krankenversicherung“ im Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch (SGB V) vorgesehenen Leistungen von ihrem Arbeitgeber (vgl. § 17 SGB V). Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die den Arbeitnehmer begleiten oder besuchen. Die Krankenkasse erstattet in diesen Fällen dem Arbeitgeber die entstandenen Kosten bis zu der Höhe, in der sie ihr in Deutschland entstanden wären.

Weitere Informationen - auch darüber, was bei einer Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist - erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Ergänzende Informationen

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt
Informationsstelle für Auswanderer
und Auslandstätige
50728 Köln
- Australian Taxation Office
PO Box 3100
PENRITH NSW 2740
AUSTRALIA

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen - wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen - vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Australien individuell beraten zu lassen.

Impressum

GKV-Spitzenverband

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 12 c
53177 Bonn
Tel: +49 228 9530-0
Fax: +49 228 9530-600
E-Mail: post@dvka.de
Internet: www.dvka.de

Stand: 11/2014

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: www.fotolia.com/Surrender
Bildnachweis Sydney: www.fotolia.com/Volker Krause
Bildnachweis Vertragsbesprechung: www.goodshot.com